

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu pendukung kinerja karyawan di era globalisasi ini adalah sistem informasi akuntansi. Kebutuhan akan informasi akuntansi yang akurat dan cepat serta perkembangan teknologi komputer dan informasi yang begitu pesat menuntut lahirnya sistem informasi akuntansi. Perkembangan teknologi informasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi bisnis, khususnya terdapat perubahan dalam pemrosesan data. Perubahan pemrosesan data tersebut tidak lain adalah sistem yang mulanya dijalankan secara manual, dan kemudian digantikan oleh sistem berbasis komputer yang lebih canggih sebagai alat pemrosesan data. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang sedemikian mungkin yang berguna untuk menghasilkan informasi keuangan dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut beberapa penelitian menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik sistem informasi pada suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan

berkualitas, jika suatu sistem dapat menghasilkan informasi yang mudah diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya. Pelaksanaan sistem informasi yang berkualitas harus didukung oleh semua aspek, khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia dapat terjaga, baik dalam kesehatan, kompensasi maupun kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Pengaruh seorang pemimpin tidak lepas dari keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dimana seorang pemimpin biasanya akan mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Maka, pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia diwajibkan untuk memiliki gaya kepemimpinan yang dapat bekerja sama dan menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok bekerja sehingga perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal pada suatu perusahaan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Seorang pemimpin yang ideal juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga kinerja karyawannya akan meningkat. Seorang pemimpin sangat perlu

memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan karyawannya dan mengkoordinasi tujuan-tujuan anggota karyawan dan tujuan perusahaan agar keduanya dapat tercapai. Berdasarkan beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa jika semakin baik suatu gaya kepemimpinan di perusahaan atau organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penulis ingin menguji secara empiris apakah sistem informasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT.Yummy Corp Hub Kemang dapat berpengaruh secara signifikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melihat latar belakang yang telah di uraikan maka penulis mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT YUMMY CORP HUB KEMANG.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sistem Informasi yang diterapkan di PT Yummy Corp Hub Kemang belum berpengaruh terhadap semua karyawan
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak melibatkan partisipasi karyawan
3. Kurangnya Ruang diskusi antara pemimpin dan karyawan yang diberikan oleh PT Yummy Corp Hub Kemang
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan hanya menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan pada Karyawan Yummy Corp Hub Kemang.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan kedalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT Yummy Corp Hub Kemang?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yummy Corp Hub Kemang?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Yummy Corp Hub Kemang?
4. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Yummy Corp Hub Kemang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT Yummy Corp Hub Kemang.
2. Untuk mengetahui secara parsial Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yummy Corp Hub Kemang
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Yummy Corp Hub Kemang.

4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yummy Corp Hub Kemang.

1.5.2 Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
- b. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan di perusahaan, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai sistem akuntansi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya mengenai sistem akuntansi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, dan abstraksi.

2. Bagian Utama Skripsi

Bagian Utama terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, Identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab tinjauan pustaka ini terdiri dari Landasan Teori yang berisi tentang pembahasan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, dan Hubungan antar variabel tersebut.

Telaah penelitian yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Hipotesa Peneliti terkait Masalah yang diteliti. Kerangka pemikiran yang menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel-variabel di dalam sebuah penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam

pengembangan sistem informasi. Agar sistematis, bab metode penelitian meliputi Pemilihan Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisa Data

Bab IV Hasil Dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa. Baik secara kuantitatif dan statistik, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan dari masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem menurut Romney (2020, hal. 3-4) “adalah dua atau lebih komponen-komponen yang saling berkaitan dan berhubungan untuk mencapai tujuan, terdiri dari subsistem yang mendukung sistem yang lebih besar”. Sesuai dengan definisi tersebut sebuah sistem memiliki enam komponen, yaitu:

1. Orang yang menggunakan sistem .
2. Prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
3. Data tentang organisasi dan aktivitas bisnisnya.
4. Perangkat Lunak yang digunakan untuk mengolah data.
5. Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, peralatan pendukung (*peripheral device*), dan perangkat jaringan komunikasi.
6. Pengendalian internal dan Pengukuran keamanan untuk menyimpan data.

Setiap komponen dari sistem informasi akuntansi di atas merupakan sebuah kesinambungan. Setiap komponennya membantu komponen lain sehingga menjadi Sistem Informasi Akuntansi yang berjalan lancar.

Enam komponen tersebut memungkinkan SIA memenuhi tiga fungsi bisnis penting sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas, sumber daya, dan personel organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis, seperti penjualan dan pembelian bahan baku yang sering diulang.
2. Mengubah data menjadi informasi sehingga pihak manajemen dapat merencanakan, mengeksekusi, mengendalikan, dan mengevaluasi aktivitas, sumber daya, dan personel .
3. Memberikan pengendalian yang memadai untuk mengamankan aset dan data organisasi.

Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan, sistem informasi akuntansi harus melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Mengumpulkan transaksi dan data lain yang kemudian memasukkan.
2. Memproses data transaksi.
3. Menyimpan data untuk keperluan dimasa mendatang.
4. Menghasilkan informasi yang diperlukan dengan memproduksi laporan tau memungkinkan para pemakai untuk melihat sendiri data yang tersimpan dikomputer.
5. Mengendalikan seluruh proses sedemikian rupa sehingga informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.

Sistem informasi akuntansi dapat diselenggarakan secara manual (tanpa alat bantu komputer), dapat sepenuhnya memanfaatkan teknologi komputer dan teknologi informasi terbaru, atau dapat berupa kombinasi antara keduanya. Pada dasarnya proses yang dilakukan oleh sistem infromasi akuntansi adalah sama,

yaitu mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan melaporkan data dan informasi. Pada umumnya organisasi perusahaan melaksanakan serangkaian transaksi yang repetitif (berulang) seperti:

- a) Membeli dan membayar bahan baku atau barang jadi.
- b) Mengangkat dan menggaji karyawan.
- c) Mengubah bahan baku dan tenaga kerja menjadi barang jadi atau jasa.
- d) Menjual barang atau jasa dan menerima kas.
- e) Memproses transaksi dan menghasilkan berbagai laporan untuk manajemen, pemegang saham, dan para kreditur.

Menurut Winarno (2020) Informasi “adalah sekumpulan data yang telah diproses dan memberikan manfaat bagi penggunaannya”. Terdapat beberapa indikator sistem informasi yang baik, antara lain:

- a) Akurat
- b) Relevan
- c) Tepat waktu
- d) Terpercaya
- e) Lengkap
- f) Mudah dipahami

Jogiyanto (2018:277) menyatakan bahwa “Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu komponen akuntansi yang mengumpulkan, mengklasifikasi, memproses, menganalisa dan mengkomunikasikan informasi pengambilan keputusan dengan orientasi finansial yang relevan bagi pihak-pihak luar dan pihak-pihak dalam organisasi atau perusahaan, secara prinsip adalah manajemen”

Sistem informasi akuntansi sebagai salah satu subsistem organisasi atau perusahaan harus berintegrasi dengan subsistem lainnya, sehingga tujuan dari informasi akuntansi dan tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai bersama.

Dana dan Setiawati (2017:100) menyatakan bahwa “Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan”. Menurut Nugroho Widjajanto (2018:4) Sistem Informasi Akuntansi adalah susunan berbagai formulir catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaannya dan laporan yang terkoordinasikan secara erat yang didisain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi keuangan yang dibutuhkan manajemen”.

2.1.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Suatu sistem juga harus memiliki tujuan umum dalam pengembangan sistem informasi akuntansi. Tujuan umum dari sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut:

- a) Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru.
- b) Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian, maupun struktur informasinya.
- c) Memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban serta perlindungan kekayaan suatu perusahaan.
- d) Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

Berdasarkan tujuan pengembangan sistem informasi akuntansi yang telah diuraikan di atas, penugasan pengembangan sistem informasi akuntansi dapat berbentuk seperti berikut ini:

1. Pengembangan suatu sistem informasi akuntansi baru dan lengkap.
2. Perluasan sistem informasi akuntansi yang sekarang ini dipakai untuk mencakup kegiatan bisnis yang baru.
3. Perbaikan berbagai tahap sistem dan prosedur yang sekarang telah digunakan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah tingkat baik buruknya suatu kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi keuangan yang dibutuhkan dalam berbagai pihak-pihak manajemen untuk membantu dalam pengambilan suatu keputusan.

Kebanyakan organisasi bertujuan menyediakan nilai untuk pelanggan mereka . Hal ini membutuhkan pelaksanaan berbagai kegiatan yang berbeda-beda. Rantai nilai (*Value Chain*) organisasi terdiri dari lima aktivitas utama (*primary activities*) yang secara langsung memberikan nilai kepada para pelanggannya, yaitu :

- a. *Inboard logistic* terdiri dari penerimaan, penyimpanan, dan distribusi bahan-bahan masukan yang digunakan oleh organisasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang dijualnya.
- b. Operasi (*Operations*) adalah aktivitas-aktivitas yang mengubah masukan menjadi jasa atau produk yang sudah jadi.
- c. *Outbound logistics* adalah aktivitas-aktivitas yang melibatkan distribusi produk yang sudah jadi ke para pelanggan.

- d. Pemasaran dan penjualan mengarah pada aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan membantu para pelanggan untuk membeli jasa atau produk yang dihasilkan organisasi.
- e. Pelayanan (*Service*) memberikan dukungan pelayanan purna jual kepada para pelanggan.

Organisasi juga melaksanakan berbagai aktivitas pendukung (*support activities*) yang memungkinkan kelima aktivitas tersebut dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif. Aktivitas-aktivitas pendukung tersebut dikelompokkan kedalam empat kategori :

1. Infrastruktur perusahaan mengarah kepada aktivitas-aktivitas akuntansi, keuangan, hukum, dan administrasi umum yang penting bagi sebuah organisasi untuk beroperasi. SIA adalah bagian dari infrastruktur perusahaan.
2. Sumber daya manusia melibatkan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan perekrutan, pengontrakan, pelatihan, dan pemberian kompensasi dan keuntungan bagi pegawai.
3. Teknologi merupakan aktivitas yang meningkatkan produk atau jasa
4. Pembelian (*Purchasing*) termasuk seluruh aktivitas yang melibatkan perolehan bahan mentahs suplai, mesin, dan bangunan yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas utama

2.1.3 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Fungsi Sistem Informasi Akuntansi Fungsi penting yang dibentuk Sistem Informasi Akuntansi pada sebuah organisasi antara lain:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas dan transaksi.

2. Memproses data menjadi informasi yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Melakukan kontrol secara tepat terhadap aset organisasi.

Azhar Susanto (2018:3) menyatakan fungsi sistem informasi akuntansi adalah:

- 1) Mendukung aktivitas sehari-hari perusahaan
- 2) Mendukung proses pengambilan keputusan
- 3) Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan.

2.1.4 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Dibuatnya SIA tentunya akan memberikan manfaat bagi penggunanya. Di bawah ini terdapat 5 manfaat dari SIA, di antaranya adalah:

- 1) Menyediakan atau menyajikan informasi yang akurat dan tepat waktu sehingga perusahaan dapat melakukan aktivitas utama pada *value chain* secara efektif dan efisien.
- 2) Menambah tingkat kualitas dan mengurangi biaya produksi produk atau jasa yang dihasilkan.
- 3) Menambah tingkat efisiensi kinerja bisnis, baik itu pada bagian keuangan dan bagian lainnya.
- 4) Meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan.
- 5) Meningkatkan *sharing knowledge* (alih ilmu).

2.1.5 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Komponen sistem informasi akuntansi terdiri dari beberapa bagian yang saling berintegrasi yang membentuk sebuah sistem. Menurut Azhar Susanto (2019:207) komponen sistem informasi akuntansi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Perangkat Keras (*Hardware*)

Hardware merupakan peralatan yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.

- a. Bagian Input (*Input Device*), Peralatan *input* merupakan alat-lat yang dapat digunakan untuk memasukkan data kedalam komputer. Contoh peralatan yang dapat digunakan untuk memasukkan data seperti berbentuk teks (seperti *keyboard*); atau berbentuk *image* (seperti *scanner*, kamera digital), suara, video (seperti kamera video) dan penunjuk (seperti *mouse*).
- b. Bagian Pengolah Utama dan Memori contohnya seperti CPU (*Central Processing Unit*) yang terdiri dari komponen-komponen seperti: *Processor* (CPU sesungguhnya), *Memory*, *Motherboard*, *Hardisk*, *Floppy disk*, *CD ROM*
- c. Bagian *Ouput* (*Output Devices*) merupakan peralatan-peralatan yang digunakan untuk mengeluarkan informasi hasil pengolahan data. Seperti *printer*, layar monitor, *Head Mount Display* (HMD), LCD (*Liquid Cristal Display*) *Projector* dan *speaker*.
- d. Bagian komunikasi adalah peralatan-peralatan yang digunakan agar komunikasi data bisa berjalan dengan baik. Contohnya seperti *Network card* untuk LAN dan *wireless LAN*, *HUB/switching* dan *access poin wireless LAN*, *Fiber optic*, *router* dan *range extender*, modem (*internal*, *external*, *PCMIA*)

2. Perangkat Lunak (*Software*) adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis. *Software* dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu perangkat lunak sistem (*system software*) dan perangkat lunak aplikasi (*aplication software*).
Macam-macam *application software*: Sisten informasi akuntansi (*quicken, account pro*), *Word processor (word xp)*, *Desktop publishing (page maker)*, *Spreadsheet (excel xp)*, *Workgroup (office 2000)*, *Presentasi (powerpoint)*, *Komunikasi (microsoft net metting, outlook xp)*, *Browser (internet explorer, Mozilla Firefox, Opera)*.
3. Manusia (*Brainware*), *Brainware* atau sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari komponen sistem informasi dalam dunia bisnis yang dikenal sebagai sistem informasi akuntansi. Komponen SDM ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan komponen lainnya didalam suatu sistem informasi sebagai hasil dari perencanaan, analisis, perancangan, dan strategi implementasi yang didasarkan kepada komunikasi diantara sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi.
4. Prosedur (*Procedure*), Prosedur merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Sedangkan aktivitas pada dasarnya melakukan suatu kegiatan berdasarkan informasi yang masuk dan persepsi yang dimiliki tentang informasi.
5. Basis Data (*Database*) , *Database* merupakan kumpulan data-data yang tersimpan didalam media penyimpanan di suatu perusahaan (arti luas) atau di dalam komputer (arti sempit).

6. Teknologi Jaringan Komunikasi (*Communication Network Technology*), Telekomunikasi atau komunikasi data dapat didefinisikan sebagai penggunaan media elektronik atau cahaya untuk memindahkan data atau informasi dari suatu lokasi ke satu atau beberapa lokasi lain yang berbeda.

2.1.6 Pemakai dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

a. Pemakai Internal (Karyawan) Sistem Informasi Akuntansi

Dalam pengembangan sistem informasi akuntansi baik manual maupun yang telah terkomputerisasi mengharuskan adanya partisipasi pemakai baik dalam tahap perencanaan maupun tahap pengembangan sistem. pemakai yang terlibat dalam proses pengembangan sistem dapat meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi melalui penyampaian informasi atau pengembangan sistem yang sesuai dengan kebutuhan dari pengguna tersebut.

Pemakai dalam hal ini adalah karyawan merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan dari keberhasilan penerapan suatu sistem atau teknologi. Menyadari bahwa operasionalisasi teknologi komputer menyangkut aspek manusia dan dampak perubahan yang disebabkan, adalah penting untuk memperhatikan keberadaan manusia dalam pemanfaatan suatu teknologi. Keterlibatan pemakai (*user*) dalam Mengelola data diharapkan dapat memudahkan pengguna Sistem Informasi Akuntansi. Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary (2016:2) mendefinisikan tingkat keterlibatan pemakai sebagai seberapa banyak partisipasi yang sesungguhnya (*actual*) diberikan oleh pemakai, dan partisipasi yang diinginkan (*desired*) oleh pemakai di dalam aktivitas pengembangan sistem.

b. Pemakai Eksternal Sistem Informasi Akuntansi

1) Investor

Investor adalah pemakai Informasi akuntansi yang aktual dan potensial. Investor menggunakan informasi ini untuk mengetahui bagaimana dana mereka digunakan oleh manajemen dan apa yang diharapkan dari kinerja bisnis di masa depan dalam hal profitabilitas dan pertumbuhan. Atas dasar informasi ini, mereka memutuskan apakah akan menambah atau mengurangi investasi di perusahaan di masa depan. Investor potensial menggunakan informasi akuntansi untuk memutuskan apakah perusahaan tertentu cocok untuk kebutuhan investasi mereka.

2) Kreditor

Kreditor atau pemberi pinjaman adalah individu atau lembaga keuangan yang biasanya meminjamkan dana dan mendapatkan penghasilan bunga atas pinjaman tersebut. Mereka adalah pemakai informasi akuntansi yang menggunakan laporan tersebut untuk menilai kinerja, arus keuangan dan meninjau jaminan yang sesuai. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan yang akan mereka pinjamkan akan dapat mengembalikan jumlah pokok serta membayar bunga yang ada.

3) Pemasok (*Supplier*)

Pemasok adalah individu atau organisasi bisnis yang biasanya menjual bahan mentah ke bisnis lain secara kredit. Dalam skala bisnis besar, pemasok adalah pemakai informasi akuntansi yang menggunakan laporan

tersebut dengan tujuan agar mereka memiliki gambaran tentang kelayakan kredit masa depan dari perusahaan tersebut. Hal ini juga untuk memutuskan apakah mereka akan terus menyediakan pasokan barang baku pada perusahaan tersebut atau tidak.

4) Instansi pemerintah

Instansi pemerintah menggunakan informasi keuangan bisnis untuk tujuan mengenakan besaran pajak yang sesuai dan sesuai peraturan yang berlaku.

5) Masyarakat Umum

Masyarakat umum juga merupakan pemakai informasi akuntansi perusahaan yang biasanya digunakan untuk kepentingan pendidikan, riset dan parameter.

c. Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

Pengguna sistem informasi akuntansi adalah Pemilik Perusahaan (*owner*) dan Manajemen Perusahaan.

1. Pemilik Perusahaan (Owner)

Pemilik perusahaan selalu ingin mengetahui apakah bisnisnya berjalan dengan baik atau tidak. Pemilik perlu mengetahui posisi keuangan, melihat investasi, membandingkan jumlah rekening dengan periode sebelumnya dan prospek perusahaan di masa yang akan datang serta hasil yang dapat dicapai oleh perusahaannya.

2. Manajemen Perusahaan

Setiap manajer dari tingkat tinggi maupun terendah membutuhkan informasi akuntansi yang cermat yang berkaitan dengan bidang pertanggungjawaban mereka. Contohnya, untuk menentukan harga pokok produk, manajer bidang produksi membutuhkan informasi akuntansi yang berhubungan dengan perhitungan biaya produksi juga.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula oleh sebagai faktor pendorong seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan

- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel.

Motivasi individu dipengaruhi oleh faktor biologis, intelektual, sosial dan emosional. Motivasi adalah aspek multi, yang kita tidak dapat dengan mudah menentukan motivasi, intrinsik kekuatan pendorong yang juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Berikut adalah pengertian Motivasi Kerja menurut para ahli, antara lain :

1. Hasibuan (2017)

Motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan.

2. Sutrisno (2016)

Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Steiner dan Berelson (2015)

Motivasi Kerja memiliki arti sebagai sikap mental dan keadaan kejiwaan manusia yang memberikan energi, menggerakkan atau mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

4. Wexley dan Yukl (2019)

Motivasi berarti pemberian/penimbulkan motif, dan hal/keadaan yang menimbulkan motif, sedangkan Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai.

5. Menurut Syafri dan Hubeis (2017)

Motivasi Kerja adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk melakukan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan.

6. Luthans (2016)

Motivasi Kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

7. Robbins (2015)

Motivasi Kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Beberapa pengusaha gagal untuk memahami pentingnya pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Bahkan ketika mereka memahami pentingnya motivasi, mereka tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi karyawan.

Tugas penting dari manajemen adalah membangun antusiasme diantara karyawan untuk melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka. Oleh karena itu peran pemimpin dibutuhkan disini untuk membangkitkan minat dalam presentasi karyawan dalam pekerjaan mereka

2.2.2 Pentingnya Motivasi Kerja Karyawan

Masih berbicara mengenai pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan, motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan adalah salah satu fungsi yang setiap manajer harus melakukan bersama dengan fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator dari bawahannya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya

2.2.4 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa cara yang bisa Anda lakukan untuk meningkatkan motivasi Anda dalam bekerja

1) Anda Harus Mempunyai Tujuan yang Akan Dicapai

Ketika rasa penat dan jenuh mulai melanda, pastinya Anda akan menjadi malas dan kurang bersemangat dalam bekerja. Saat itulah, coba ingat-ingat kembali tujuan Anda bekerja. Jika Anda mencoba mengingat kembali tujuan tersebut, lalu ambil napas dalam-dalam dan ucapkan dalam hati “saya pasti bisa,” maka semangat dan motivasi kerja Anda pasti akan kembali muncul secara perlahan.

2) Berpikir Positif dan Bersyukur

Menghadapi rutinitas kerja yang sama setiap hari pasti sangat membosankan. Saat Motivasi Kerja Anda menurun, munculkan pikiran-pikiran positif yang dapat memberi Anda kekuatan. Yakinkan pada diri Anda sendiri, bahwa Anda mampu mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik. Berpikir positif akan memotivasi diri untuk tetap bertahan dan bangkit dengan semangat baru. Hilangkan pikiran-pikiran negatif dari diri Anda dan selalu bersyukur atas rezeki yang diperoleh.

3) Beri Penghargaan Pada Diri Sendiri

Banyak orang lupa waktu, mengabaikan diri sendiri hanya untuk bekerja, bekerja, dan bekerja. Namun, ketika sudah kelelahan, barulah dampaknya terasa. Malas dan kurang bergairah karena badan dan pikiran terus diforsir untuk bekerja. Berarti Anda kurang memberi penghargaan untuk diri sendiri. Maksud penghargaan di sini adalah memanjakan atau menyenangkan diri sendiri dengan berbagai kegiatan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi baru.

4) Cintai Pekerjaan Anda

Dengan mencintai pekerjaan Anda tidak akan membuatnya menjadi beban. Jadi belajarlaha untuk mencintai pekerjaan Anda dengan segala tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Melakukan pekerjaan dengan senang hati dapat memberikan hasil terbaik dan meningkatkan kinerja Anda. Karier Anda pun akan meningkat.

5) Jangan Takut dan Ragu

Motivasi dan semangat kerja bisa mengendur karena rasa takut dan ragu yang berlebihan. Jika hal ini terjadi akan merugikan diri sendiri dan mengakibatkan performa Anda kurang maksimal di tempat kerja. Lawanlah rasa takut dan ragu dalam diri Anda, terus bekerja dengan maksimal, tunjukkan kemampuan dan keahlian Anda. Cara mengatasi rasa takut dan ragu yang berlebihan bisa dipraktekkan dengan berkumpul bersama teman, dan melakukan kegiatan lain. Sejatinya, Motivasi yang paling baik berasal dari diri sendiri. Akan tetapi tidak ada salahnya, Anda meminta motivasi dari orangtua atau orang terdekat di sekitar Anda supaya lebih giat bekerja. Bekerja secara maksimal dan lakukan dengan sepenuh hati akan semakin mendekatkan Anda pada tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

2.3 Pengertian Dan Jenis Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan kekuasaan yang mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Dengan begitu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti luas, kepemimpinan atau

leadership adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain baik perseorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada. Menurut Umam (2014) “kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, menggerakkan serta mengarahkan orang lain dengan cara memanfaatkan daya, dana, sarana, dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu”. Gaya kepemimpinan berasal dari kata pemimpin dan kepemimpinan. Menurut Rivai (2015) menyatakan bahwa “kepemimpinan meliputi proses dalam mempengaruhi untuk menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawannya untuk mencapai suatu tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang dapat diambil oleh seorang pemimpin dalam bersikap dan bertingkah laku dengan tujuan untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin juga dapat mengatur dan mengubah perilaku seorang karyawan untuk bertidak sesuai arahan pimpinannya.

2.3.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah Teori Jalan Kecil-Tujuan (*Path-Goal Theory*) dengan empat gaya utama pada kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Direktif

Karyawan akan mengetahui apa yang diharapkan pimpinannya dan pengarahan khusus yang telah diberikan oleh pimpinannya. Dalam tipe ini tidak terdapat tidak terdapat partisipasi dari karyawan.

2) Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

Kepemimpinan dalam model ini mempunyai sifat bersedia untuk bersahabat, mudah didekati oleh karyawan atau bawahannya dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para karyawan atau bawahannya.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Model dalam gaya kepemimpinan ini adalah pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan ide atau kreativitas dari para bawahannya, namun pengambilan keputusan masih ditanggung pada pemimpin.

4) Kepemimpinan yang Berorientasi Pada Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan terhadap bawahannya bahwa tugas yang dilaksanakan dapat tercapai dengan baik.

2.3.3 Kontingensi (ketidakpastian)

Menurut teori ini, empat gaya kepemimpinan diatas tidak saling *exclusive* dan pemimpin mampu memilih lebih dari satu jenis gaya cocok untuk situasi tertentu. Tipe perilaku kepemimpinan yang berbeda dapat dipraktikkan oleh orang yang sama di situasi yang berbeda. Lebih lanjut teori ini menyatakan bahwa hubungan antara gaya pemimpin dan efektivitas tergantung pada variabel-variabel dua faktor ketidakpastian yaitu: (1) karakteristik karyawan dan (2) karakteristik lingkungan kerja.

1) Karakteristik Karyawan

Ini termasuk faktor-faktor seperti kebutuhan karyawan, lokus kontrol, pengalaman, kemampuan dirasakan, kepuasan, keinginan untuk

meninggalkan organisasi, dan kecemasan. Misalnya, jika pengikut memiliki ketidakmampuan tinggi, maka gaya kepemimpinan direktif mungkin tidak diperlukan, melainkan pendekatan suportif yang lebih mengena. Jadi karakteristik karyawan sangat menentukan bagaimana karyawan bereaksi terhadap perilaku pemimpin serta sejauh mana mereka melihat perilaku pemimpin tersebut sebagai sumber langsung dan potensial untuk memuaskan kebutuhan mereka.

2) **Karakteristik Lingkungan Kerja**

Ini termasuk faktor-faktor seperti struktur tugas dan dinamika tim yang berada di luar kendali karyawan. Misalnya, melakukan tugas-tugas sederhana dan rutin, gaya kepemimpinan suportif jauh lebih efektif daripada gaya kepemimpinan direktif. Demikian pula, gaya partisipatif bekerja lebih baik untuk tugas non-rutin daripada yang rutin. Jadi karakteristik lingkungan kerja berhubungan dengan sejauh mana pekerjaan bersifat rutin dan terstruktur, atau bersifat non rutin dan tidak terstruktur.

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan dan Pengukuran

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kusjono dan Ratnasari (2019) mengemukakan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sari

dan Aziz (2019) “kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan”. Sedangkan menurut Tirtayasa (2019) mengemukakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang diciptakan oleh seseorang dalam melaksanakantugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip yang dapat dijadikan acuan bersama agar mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Wibowo dan Phill (2017) menyatakan bahwa “evaluasi kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk administrasi penggajian, umpan balik kerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasikan keputusan kepegawaian, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja yang buruk, pemberhentian pegawai dan mengevaluasi pencapaian tujuan”.

2.4.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian membicarakan informasi tersebut kepada karyawan. Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan untuk menguktur seberapa baik karyawan-karyawannya dalam berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar dan meningkat sepanjang waktu (Mathius dan Jackson, 2016).

Menurut Torang (2017) “kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja pada tiap individu yang berada didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut”. Adapun indikator-indikator sebagai kinerja karyawan yaitu:

1. Cepat menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja.
3. Kualitas layanan kerja.
4. Nilai pekerjaan.
5. Keterampilan personal.
6. Keinginan untuk sukses.
7. Keterbukaan.
8. Kreativitas.
9. Keterampilan berkomunikasi.
10. Inisiatif.
11. Memiliki perencanaan.

Untuk bersaing, perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaan dengan cara menekan biaya, inovasi produk dan proses, memperbaiki kualitas, produktifitas dan percepatan masuk pasar. Jenis-jenis prestasi kinerja dikategorikan menjadi tiga, antara lain:

1. Mengukur Prestasi Kerja Berdasarkan Hasil

Merupakan penilaian kerja yang didasarkan adanya target-target, memiliki ukuran yang spesifik dan dapat diukur. Penilaian berdasarkan hasil dilakukan

dengan membandingkan pencapaian atau hasil yang diperoleh oleh karyawan dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Mengukur Prestasi Kerja Berdasarkan Perilaku

Merupakan penilaian kerja mempunyai perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, apakah karyawan berperilaku menyimpang atau sesuai dengan atauran yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan mempunyai panduan yang digunakan untuk menilai perilaku karyawannya.

3. Mengukuran Prestasi Kerja Berdasarkan Kebijakan

Merupakan penilaian kerja yang berdasarkan pada kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dalam keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahanm integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.5 Hubungan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

2.5.1 Hubungan Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Karyawan

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah alat yang dimasukkan ke dalam bidang Teknologi Informasi (TI), yang dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan (Urquía *et al.* 2016). Kemajuan yang menakjubkan dalam teknologi telah membuka kemungkinan untuk menggunakan informasi akuntansi dari sudut pandang strategis, ini dikarenakan perusahaan/organisasi membutuhkan informasi ini untuk dapat berhadapan dengan tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpastian pasar yang semakin kompetitif. Hal tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap pengelolaan suatu perusahaan atau instansi tertentu, tetapi juga berpengaruh

dalam penerapan sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi. Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akan dapat dilihat melalui kepuasan dari pemakai sistem informasi akuntansi itu sendiri (Tjhai, 2015). Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu kumpulan sumber daya manusia dan modal dalam suatu organisasi yang bertugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi yang diperoleh dari pengumpulan pengolahan transaksi (Baridwan, 2014). Ratnaningsih (2016) menyatakan sistem informasi dapat digunakan untuk meningkatkan kecepatan, fleksibilitas, integritas, dan keakuratan informasi yang dihasilkan, dengan demikian banyak pihak yang memanfaatkan sistem informasi untuk mencapai keunggulan perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi memberi keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan (Soudani, 2012).

Roney dan Steinbart (2019) menyatakan bahwa penerapan teknologi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual. Produktivitas kerja merupakan tujuan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat berjalan. Pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada (Jumaili, 2015). Peningkatan kinerja individual tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi akuntansi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai. Sistem Informasi Akuntansi dikatakan efektif bila informasi yang diberikan oleh sistem tersebut dapat melayani kebutuhan pengguna sistem (Sajady, 2018).

2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam bekerja, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi. Motivasi dipengaruhi oleh faktor yang ada pada diri seseorang dan faktor lain diluar dirinya. Faktor pada diri seseorang biasanya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu dan seseorang tersebut berkeinginan bahwa melalui perusahaan dimana dia bekerja, kebutuhan dan harapannya dapat terpenuhi. Motivasi yang tepat akan meningkatkan dan menumbuhkan semangat dan kepuasan kerja karyawan sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Jadi diharapkan dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

2.5.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sutikno (2014:19), “Fungsi dari gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Kinerja karyawan yang bagus juga dipengaruhi pemimpin yang selalu mendorong dan menginspirasi karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal dan menunjukkan hasil kerja yang baik.

Menurut *path-goal theory*, suatu perilaku kepemimpinan dapat diterima oleh karyawannya pada tingkat yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber

kepuasan saat itu maupun di masa mendatang. Dengan demikian, tugas seorang pemimpin adalah membantu para karyawannya dalam mencapai tujuan mereka, kemudian memberi arahan dan dukungan untuk menjamin tujuan mereka dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian Terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penelitian ini. Kegunaan hasil penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Untuk mendukung materi dalam penelitian ini berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI (TAHUN)	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Maharani Pradhika (2016) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang	Variabel Independen: X1: Sistem Informasi Akuntansi X2: Gaya Kepemimpinan X3: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	a. Secara simultan seluruh variabel bebas seperti kepuasan kerja (X1), gaya kepeimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) b. Secara parsial variabel Sistem Informasi

			<p>Akuntansi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan.</p> <p>c. Secara parsial hipotesis 2 atau variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>d. Hipotesis 3 secara parsial Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2	<p>Fahmi Rizaldi dan Bambang Suryono (2015) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya</p>	<p>Variabel Independen: X1: Sistem Informasi Akuntansi</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Hasil penelitian menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
3	<p>Eny Parjanti (2014) Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Batik Surakarta</p>	<p>Variabel Independen: X1: Sistem Informasi Akuntansi</p>	<p>a. Sistem Informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas</p>

		<p>X2: Gaya Kepemimpinan X3: Kompleksitas Tugas Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>tugas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan retail tersebut.</p> <p>b. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .</p> <p>c. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima,</p>
--	--	---	---

			maka kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Hidayat Alamsyah (2018) Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Tirtayasa	Variabel Independen : X1 : Komunikasi X2 : Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	a. Seluruh Variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan
5	Yusuf Dirgantara (2017) Fakultas Ekonomi Universitas Kediri	Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja X3 : Komunikasi Bisnis Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	a. Seluruh Variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan CV Lancar Jaya Kediri

Sumber data diolah Penulis

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Umar (2019:44) Hipotesis Merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan, anggapan, pendapat, asumsi, yang mungkin kebenarannya,

yang kemudian harus di buktikan dengan melakukan suatu penelitian atau pengamatan terhadap objek yang akan diteliti.

Hipotesis juga berfungsi untuk sebagai pedoman untuk mengarahkan penelitian yang akan diteliti. Berdasarkan Perumusan diatas maka hipotesis Penelitian sebagai berikut :

- a. H₀ : Diduga tidak Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja , dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. H₁ : Diduga secara parsial Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.
- c. H₂ : Diduga secara parsial Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- d. H₃ : Diduga secara parsial Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- e. H₄ : Diduga secara simultan Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

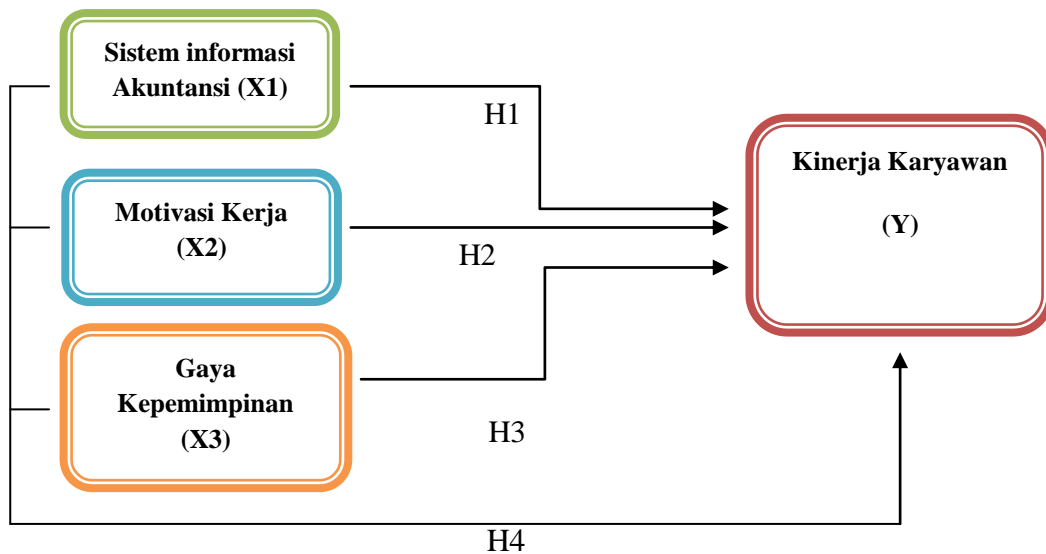
2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel-variabel di dalam sebuah penelitian. Berdasarkan telaah teoritis diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (bebas). Dan variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian sebelumnya hanya menggunakan 2 *variabel independen* sedangkan pada

penelitian kali ini menggunakan 3 *variabel independen* yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan. Selain perbedaan *variabel independen*, terdapat juga perbedaan pada sampel penelitian yang digunakan, dimana penelitian terdahulu menggunakan sampel penelitian yaitu Karyawan yang bekerja dibidang akuntansi dan mandor/pengawas Sedangkan pada penelitian kali ini sampel yang digunakan adalah Staf Accounting, Finance, SPV (Supervisor) Gudang, dan Staf Administrasi.

Berikut Kerangka Pemikiran dari Penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.
Gambar diolah Penulis

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel dependen (terikat) dan tiga variabel independen (bebas), adapun masing-masing definisi tiap variabel adalah sebagai berikut:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, akan mengetahui baik buruknya sistem informasi akuntansi yang ada dalam perusahaan, kemudian mengetahui motivasi karyawan dalam bekerja, gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mendorong, membimbing dan memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Yummy Corp Hub Kemang. Kinerja Karyawan berperan sebagai Variabel dependen (terikat) sedangkan Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) adalah :

b. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Dalam penelitian ini, variabel sistem informasi akuntansi diartikan untuk mengukur baik atau buruknya Sistem Informasi Akuntansi dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Yummy Corp Hub Kemang.

c. Motivasi Kerja (X2)

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya disuatu perusahaan.

d. Gaya Kepemimpinan (X3)

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur seberapa besar pengaruh seorang pemimpin dalam mengoperasikan suatu perusahaan dan bertanggung jawab terhadap para karyawannya.

Berikut adalah Operasional Variabel Penelitian yang akan digunakan :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi keuangan yang dibutuhkan dalam berbagai pihak-pihak manajemen	1. Akurat 2. Tepat Waktu 3. Lengkap 4. Relevan 5. Terpercaya 6. Mudah Dipahami

		<p>untuk membantu dalam pengambilan suatu keputusan pada perusahaan PT. Yummy Corp Hub Kemang</p>	
2	<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>Motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat, kekuatan, arahan kepada seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi juga berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Keahlian 5. Keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan
3	<p>Gaya Kepemimpinan (X3)</p>	<p>Pemimpin dalam bersikap dan bertingkah laku dengan tujuan untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Kepercayaan 4. Memotivasi 5. Tanggung Jawab

		yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin juga dapat mengatur dan mengubah perilaku seorang karyawan untuk bertidak sesuai arahan pimpinannya.	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas dan kuantitas hasil kerja pada tiap individu didalam suatu perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam perusahaan.	1. Cepat menyelesaikan Pekerjaan 2. Kuantitas Kerja 3. Kualitas layanan Kerja 4. Keterampilan Personal

Sumber data diolah Penulis

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Yummy Corp Hub Kemang yang beralamat di Jl. Kemang Timur No.85A, RT.4/RW.3, Bangka, Kec. Mampang Prpt., Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12730

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, mulai bulan Agustus 2021 sampai bulan November 2021.

3.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu, kejadian, atau sesuatu yang terdiri atas objek/subjek dan mempunyai karakteristik tertentu. Populasi juga mempunyai kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang akan memperkirakan karakteristik populasi (Umar, 2017). Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Yummy Corp Hub Kemang.

Sampel merupakan bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Dikatakan simple (Sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini.

a. *Propability Sampling*

Propability Sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur / anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi *Simple Random Sampling*, *Proportionate Stratified Random Sampling*, *Disproportionate Stratified Random Sampling* dan *Cluster Sampling*.

b. *Non Propability Sampling*

Non Propability Sampling adalah teknik yang tidak memberikan peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur / anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampling ini meliputi *Sampling Sistematis, Sampling kuota, Sampling Aksidental, Sampling Purposive, Sampling Jenuh dan Snowball Sampling*.

3.3 Metode Penelitian

Dilihat dari segi pendekatan analisisnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Dengan menggunakan metode kuantitatif, maka akan diperoleh signifikansi terhadap perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Parjanti, 2014).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. **Teknik Kuisisioner**

Menurut Sugiyono (2016:142) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan / pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada

responden secara langsung atau dapat dikirim melalui pos dan internet. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:138) observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian. Tujuan dari observasi adalah untuk melengkapi data yang diperlukan serta membandingkan keterangan yang diperoleh sebelumnya dengan fakta yang ada dilapangan.

c. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2016:140) studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku - buku, literatur, jurnal - jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang didapat secara langsung melalui sumber asli (tidak melalui media perantara) dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti yang kemudian diserahkan kepada responden untuk menjawab beberapa pertanyaan yang tercantum pada kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2019). Data primer diperoleh langsung dari sumber yang diamati menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan observasi (Parjanti, 2014).

Penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu pendekatan pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan peneliti dan mempunyai sangkut paut dengan karakter populasi yang sudah diketahui sebelumnya oleh peneliti dalam memilih individu sebagai sampel. Kriteria yang akan digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah sebagai berikut : Karyawan yang bekerja sebagai Administrasi/ Tata usaha, Supervisor, Staf Finance dan Pajak. Berdasarkan Kriteria tersebut maka didapat jumlah Sampel pada penelitian ini sebanyak 59 orang.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Data Kuantitatif

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat tertulis kepada responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala *likert* dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Misalnya setuju tidak setuju, senang tidak senang, dan baik tidak baik.

Skala *likert* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur respon seseorang kedalam 5 poin skala dengan rentang 1 poin. Berikut poin masing-masing jawaban yang akan diajukan peneliti :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kategori Jawaban	Skor / Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup (N)	3
4.	Kurang Setuju (TS)	2
5.	Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016:96)

3.5.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menyajikan informasi secara singkat dari sejumlah besar data yang telah diperoleh. Dengan menggunakan statistik deskriptif, data mentah akan diubah kedalam suatu bentuk yang dapat menyediakan informasi untuk menggambarkan serangkaian aspek kedalam suatu bentuk data (Sularso, 2018). Erlina dan Mulyani (2017) menyatakan bahwa statistik deskriptif merupakan proses perubahan data penelitian dalam tabel atau grafik, sehingga mudah dipahami dan mudah dimengerti dalam proses penelitian. Statistik deskriptif pada umumnya dapat digunakan untuk memberi informasi mengenai variabel penelitian yang utama.

3.5.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hal yang perlu diperhatikan dalam proses pengujian kualitas data yaitu pada setiap pertanyaan yang mewakili masing-masing variabel akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pertanyaan yang telah dianggap valid (sah) dan reliabel (teruji) dapat dimanfaatkan untuk proses analisis data selanjutnya, sementara jika data yang telah dianggap tidak valid dan

tidak reliabel maka data tersebut akan dibuang dan tidak dapat dipergunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses pengujian data untuk melihat apakah alat ukur berupa kuesioner yang dipakai dapat menguji dengan akurat atau tidak. Cara yang dipakai untuk mengetahui validitas alat ukur adalah mengkorelasi antara skor yang diperoleh masing-masing skor dengan skor total. Analisis pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (p-value) dengan taraf signifikan 5 % (Tingkat Kepercayaan 95% atau Alpha 0,05%). Jika nilai (p-value) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 % (Tingkat Kepercayaan 95% atau Alpha 0,05%) dan nilai korelasi positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Ghazali (2016) juga menyatakan jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) maka item akan dikatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Menurut Umar (2017) uji reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang di tunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu melakukan pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir pertanyaan yang ada. Sedangkan secara eksternal, yaitu dengan melakukan *test-retest*. Cara ini adalah uji reliabilitas yang diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan percobaan berikutnya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kestabilan hasil dari pengukuran suatu instrumen atau penelitian apabila instrumen tersebut akan digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan metode *cronbach alpha*, suatu instrumen dikatakan akurat jika memiliki *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0.60 (Ghozali, 2016).

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan menguji asumsi klasik yang terikat pada suatu persamaan model regresi, sehingga data-data yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut akan dinyatakan terbebas dari asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik, hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebardisekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2017). Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu

atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat ditempuh dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) dengan kriteria jika $p\text{-value} < 0.05$ berarti data terdistribusi tidak normal dan bila $p\text{-value} > 0.05$ maka data terdistribusi secara normal .

Metode yang lebih handal juga dapat dilihat dari normal probability plot dengan membandingkan distribusi titik-titik P-Plot. Apabila mengikuti dan mendekati garis diagonal maka distribusi datanya normal . Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) dan Uji Normal Probability Plot.

b. Uji Multikolinearitas

Supramono dan Utami (2014) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menganalisis data dari gejala eksistensi dan gejala korelasi antar variabel independen. Pengujiannya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) atau dengan melihat hasil koefisien korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2016) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.5. Pengujian Model Hipotesis

Dalam penelitian ini metode pengujian hipotesis yang dilakukan oleh penulis menggunakan empat model yaitu analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), pengujian secara parsial (Uji t) dan pengujian secara simultan (Uji F). Pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda beberapa variabel independen digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai dependen/ response(Y) jika nilai variabel-variabel independen/ predictor (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Disamping itu juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel-variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol maka variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari satu, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* (Ghozali, 2016).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengujian dilakukan dengan membandingkan signifikansi t-hitung dengan ketentuan jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

d. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol yang hendak diuji adalah apakah semua parameter secara simultan

sama dengan nol. Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan signifikan level 0,05 atau $\alpha = 5\%$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti koefisien regresi signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

